

07.11.2007 - 11:00 Uhr

PwC-Studie "Executive Compensation and Disclosure" - Sind die Schweizer Firmen bereit für mehr Transparenz?

Zürich (ots) -

Investoren und Aktionäre fordern seit längerem mehr Transparenz bezüglich Höhe und Zusammensetzung der Executive Compensation. Dieser Forderung wurde Anfang dieses Jahres mit dem neuen Transparenzgesetz im Schweizer Obligationenrecht Rechnung getragen.

PricewaterhouseCoopers (PwC) untersucht in der Schweizer Studie "Executive Compensation and Disclosure" die Auswirkungen der neuen Gesetzesgrundlage und kommt zum Schluss: Zwei Drittel der untersuchten Schweizer Unternehmen müssen ihre Offenlegungspraxis ändern. Um künftig den Vorgaben des Gesetzgebers zu entsprechen, müssen sie beispielsweise die Höhe der Vergütung sowie Name und Funktion der begünstigten Personen im Anhang zur Bilanz ausweisen. Zudem müssen neu die von Verwaltungsräten und Geschäftsleitung gehaltenen Beteiligungen unter Nennung des Namens und der Funktion offengelegt werden. Ein weiteres Thema ist die Gestaltung der Vergütungsmodelle und der Incentiveprogramme für Geschäftsleitungsmitglieder. Dabei liegen leistungsabhängige aktienbasierte Vergütungsformen im Trend.

Im Jahr 2002 haben sowohl die SWX mit der "Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance" wie auch die economiesuisse mit dem "Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance" ihre jeweiligen Richtlinien und Empfehlungen zur Corporate Governance lanciert. Im Jahr 2005 hat die SWX zudem ihre "Richtlinie betreffend Offenlegung von Management Transaktionen" in Kraft gesetzt. Somit hatten Firmen bereits eine Vielfalt von Richtlinien und Empfehlungen zu beachten, die nun mit der Einführung des neuen Transparenzgesetzes im Rahmen der Revision des Obligationenrechts auch gesetzlich verankert wurden.

Einführung des Transparenzgesetzes

Per 1. Januar 2007 sind in der Schweiz die neuen Bestimmungen (Art. 663bbis und Art. 663c) über die Transparenz von Vergütungen und Entschädigungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung im Obligationenrecht in Kraft getreten. Sie schreiben vor, dass kotierte Unternehmen die Gehälter und Entschädigungen aller Verwaltungsratsmitglieder sowie die Entschädigung des höchstbezahlten Geschäftsleitungsmitglieds gesondert mit Namen und Funktion der jeweiligen Person ausweisen müssen. Die neue Gesetzgebung ist erstmals gültig für das Geschäftsjahr, das am oder nach dem 1. Januar 2007 begonnen hat. Die Angaben müssen im Anhang zur Bilanz gemacht werden und unterliegen somit der Revisionspflicht. Das Gesetz schreibt aber nicht vor, ob die Angaben in der konsolidierten Konzernrechnung, oder im Einzelabschluss gemacht werden müssen. Sowohl die SWX wie auch die economiesuisse haben daraufhin ihre jeweiligen Richtlinien und Empfehlungen entsprechend angepasst.

Die PwC-Untersuchung hat ergeben, dass alle untersuchten Unternehmen den Gesamtbetrag der Kompensationen für die Verwaltungsratsmitglieder (VR) und der Geschäftsleitung (GL) entsprechend den Vorgaben der früheren SWX-Richtlinie ausgewiesen haben. 74 Prozent haben die Entlohnungssumme für die Geschäftsleitung separat angegeben, was unter der früheren Richtlinie nicht verlangt

war. 35 Prozent der untersuchten Firmen gaben bereits das höchste Gehalt der Geschäftsleitung und 32 Prozent individuell die Löhne der Verwaltungsratsmitglieder an. Bei zwei Dritteln der Unternehmen besteht hier mit dem neuen Gesetz aber noch deutlicher Handlungsbedarf.

Bisher haben 74 Prozent der analysierten Unternehmen angegeben, ob generell Abgangsentschädigungen gewährt wurden oder nicht. 11 Prozent der untersuchten Firmen haben die Beträge und die Begünstigten namentlich ausgewiesen. In 47 Prozent der Fälle wurden generelle Angaben über die Abgangsregelung und die entsprechenden Entschädigungen gemacht. Die neue Gesetzgebung verlangt die Offenlegung der Beteiligungen von VR- und GL-Mitgliedern sowie ihnen nahestehenden Personen. Dabei müssen alle gehaltenen Beteiligungsrechte unter Nennung von Namen und Funktion ausgewiesen werden. Die PwC-Studie zeigt, dass gesamthaft rund 80 Prozent der betroffenen Firmen künftig ihre Offenlegungspraxis ändern müssen, um die Vorgaben des neuen Gesetzes zu erfüllen.

Unternehmer und Miteigentümer statt Angestellte

Beteiligungs- und Incentiveprogramme für Führungspersonen haben in den vergangenen Jahren stetig zugenommen, geändert hat sich jedoch die Zusammensetzung der "Packages". Beteiligungsprogramme in Form von Aktien zählen längst zum Standard. Optionsprogramme sind in der Schweiz noch immer sehr beliebt, sie haben jedoch zwischen den Jahren 2003 und 2007 um 35 Prozent abgenommen und somit zunehmend an Bedeutung verloren. Das ist unter anderem auf die Änderung der Rechnungslegung nach IFRS/US GAAP zurückzuführen: Optionen müssen als Lohn in der Erfolgsrechnung ausgewiesen werden, was den Gewinn des Unternehmens schmälert. Im Vergleich zum Vorjahr werden in der Schweiz Vergütungsinstrumente wie Restricted Stock Units, Performance Shares oder Stock Appreciation Rights zunehmend beliebter. "Leistungsabhängige Vergütungsformen liegen im Trend. Mit Aktienbeteiligungen am Unternehmen versuchen Gesellschaften talentierte Mitarbeitende zu motivieren, damit sie im Unternehmen bleiben und somit

der langfristige und nachhaltige Erfolg gesichert wird", erklärt Robert Kuipers, Partner Human Resources Services, PwC Schweiz. "Die meisten Unternehmen sind davon überzeugt, dass der Nutzen der Mitarbeiterbindung durch solche Anreizprogramme höher ist als die Kosten", ergänzt Remo Schmid, Partner Human Resources Services, PwC Schweiz. Gemäss dem "Global Equity Incentive Survey 2007" (GEIS) von PwC, der seit 2002 jährlich durchgeführt wird, ist die Mehrheit der Mitarbeitenden zufrieden bis sehr zufrieden mit ihren aktuellen Beteiligungsprogrammen.

Aktionäre und Investoren nehmen vermehrt Einfluss auf Geschäftsentscheidungen. Gemäss der Studie von PwC legen heute 60 Prozent der global befragten Unternehmen ihre Vergütungsprogramme ihren Aktionären zur bindenden oder konsultativen Abstimmung vor. Robert W. Kuipers, ergänzt dies wie folgt: "Gute Corporate Governance und erhöhte Transparenz schaffen Vertrauen und Glaubwürdigkeit, was zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil werden kann. Die Integrität der Geschäftsleitungsmitglieder, aber auch die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats sind Grundvoraussetzungen dafür."

Hintergrundinformationen zur Studie:

Corporate Governance und Transparenz in der Offenlegung von Gehältern und Vergütungen der Geschäftsführung zählen zu den wichtigsten und meistdiskutierten Wirtschaftsthemen der vergangenen Jahre. Für die Studie "Executive Compensation and Disclosure" von PwC wurden die Geschäftsberichte 2006 von 61 Unternehmen, die an der SWX kotiert wurden, analysiert. Dabei wurde überprüft, ob der Grad der Transparenz die bisherigen Richtlinien erfüllt hat, und gleichzeitig verglichen, inwiefern er bereits der neuen Gesetzgebung entspricht.

PwC verfolgt die wesentlichen Entwicklungen in der aktienbasierten

Vergütung bereits seit 2002 und hat im Rahmen des "2007 Global Equity Incentives Survey" im Frühjahr 2007 152 multinationale Unternehmen zu ihren internationalen Beteiligungsplänen befragt.

Kontakt:

Dr. Robert W. Kuipers
Partner Human Resources Services
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Remo Schmid
Partner Human Resources Services
E-Mail: remo.schmid@ch.pwc.com

Claudia Sauter
Leiterin Public Relations
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100548524> abgerufen werden.